

BIMENSUEL - TWICE-MONTHLY



SOMMAIRE/CONTENTS

Éditorial • Editorial	1-2
GAC	3
Actualités des Clubs • Club's news	3-5
Interfon	6
Offres spéciales • Special offers	6

N° 7

semaine/week 25 – 19/6/2006

Une révision et des enseignements

Vous avez été très nombreux à approuver la position* prise par l'Association du personnel dans le cadre de la révision quinquennale de nos conditions d'emploi et, par conséquent, en faveur de l'arrêt du mouvement en cours. Il nous reste encore à attendre les résultats du Comité des Finances ainsi que du Conseil du vendredi 23 juin prochain.

D'ici là, nous resterons vigilants.

Approuvez-vous la position de l'Association du personnel?

Nombre d'inscrits (titulaires) : 2594

Nombre de participants : 1419 (54,7%)

Oui : 1088 (76,7%) Non : 178 (12,5%) Abstention : 153 (10,8%)

Suite de l'article page 2.



Prochainement un article sur les Atomiades.

A review and a few lessons

Most of you approved the position** taken by the Staff Association in the framework of the five-yearly review of our employment conditions and were thus in favour of stopping the ongoing actions. Now we await the results of the meeting of Finance Committee and of Council on Friday 23 June. Until then we will remain on our guard.

Do you approve the position of the Staff Association?

Number of registered voters: 2594

Number of participants: 1419 (54,7%)

Yes: 1088 (76,7%) No: 178 (12,5%) Abstentions: 153 (10,8%)

Article continued on page 2.

ECHO is the twice-monthly information Newsletter of the **CERN Staff Association**.
For further information, please contact:
CERN Staff Association CH-1211 Geneva 23
Tel. ++41 22 767 36 38 • e-mail staff.bulletin@cern.ch



ECHO est la lettre d'information bimensuelle de l'**Association du personnel du CERN**.
Pour tous renseignements, s'adresser à :
Association du personnel CERN CH-1211 Genève 23
Tel. ++41 22 767 36 38 • courriel staff.bulletin@cern.ch
<http://association.cern.ch>

* « L'Association du personnel ne s'oppose pas à l'ensemble des propositions du Directeur général, à l'exception de celle concernant le niveau des salaires. Pour cette dernière, l'Association considère que la méthode n'a pas été correctement appliquée et qu'en conséquence, le différend sera porté devant le Tribunal Administratif de l'OIT »

** "The Staff Association does not oppose the set of proposals by the Director-General, with the exception of that concerning salary levels. As far as the latter is concerned, the Staff Association believes that the method has not been correctly applied and, as a result, the difference of opinion will be brought to the ILO Administrative Tribunal".

Vous avez accompagné votre vote d'un certain nombre de commentaires, dont les plus récurrents sont repris ci-dessous :

1. Certains d'entre vous d'abord, nous ont fait part de leur souhait de ne pas requérir devant le Tribunal administratif de l'OIT. Notre action de saisir cette instance juridique est solidement motivée par le fait que le chemin balisant cette révision quinquennale n'a pas été correctement suivi par la Direction. Il s'agit donc d'un désaccord sur l'application de la Méthode convenue, qui ne peut être arbitré que par le Tribunal. Il est donc de notre devoir de porter ce différend devant cette instance, ne serait-ce que pour garantir une application correcte des méthodes lors des prochaines révisions quinquennales.

2. D'autres nous ont fait part de leur incompréhension, voire de leur indécision quant à la formulation de la question du dernier référendum.

Un petit rappel s'impose : une révision quinquennale se fait au cours de chaque quatrième année, selon une procédure bien définie, dans le cadre d'un calendrier précis, pour une mise en application au 1^{er} janvier des années en 1 ou 6 (2001, 2006, 2011, etc.).

Or, le calendrier n'a pas été respecté pour cette révision et tout s'est déroulé selon le bon vouloir de la Direction. De ce fait, l'Association a dû réagir de nombreuses fois dans l'urgence tout en restant respectueuse des règles. Elle a donc, à l'exception du niveau des salaires, obtenu à l'arraché ce que nous considérons comme une substantielle avancée par rapport aux propositions de décembre (*pour autant que le paquet actuel passe intégralement la prochaine échéance*). Nous avons donc été contraints de solliciter votre opinion sur des étapes successives : c'est d'abord sur les propositions initiales du Directeur général de décembre 2005 (cinq questions). Puis, c'est en mars, sur les deux paquets, résultat d'une première négociation et pour finir, lors du dernier référendum par une seule question sur la position finale prise par AP après d'ultimes négociations. Pour cette dernière consultation, c'est la position prise au CCP devant la Direction, puis au TREF devant les États membres, qu'il vous était demandé d'approuver ou de rejeter.

3. Enfin, beaucoup d'entre vous nous ont manifesté leur soutien. Cela s'est fait par des messages de félicitations clairement exprimés ou des signes de reconnaissance pour le travail accompli. Nous l'avons également perçu au travers des messages explicatifs sur la manière dont vous avez apporté ou refusé votre validation de la position de l'Association. Cela nous éclaire utilement sur votre manière de saisir les opportunités d'action et sur votre regard sur l'action de l'Association.

Bien entendu, cette première analyse ne reflète que partiellement la richesse des commentaires que vous nous avez faits (plus de 140, qui s'ajoutent à ceux déjà reçus lors de nos réunions départementales). Nous allons les explorer en détail, en portant notre attention sur des sujets comme « la communication de l'AP vers le personnel, certains points de son fonctionnement, les incertitudes du personnel local, les contrats à durée limitée, la solidarité entre collègues, la Caisse de pension, etc. ». Nous aurons l'occasion, dans les prochaines éditions, de revenir sur ces points pour que vous puissiez agir dans les prochains mois en toute connaissance de cause.

Cette révision n'est donc qu'une étape, restons concernés !

Some of you added your own comments to your vote, the most frequent of which are taken up below:

1. First, some of you told us that they do not want the case to be brought to the ILO Administrative Tribunal: Our intention to instigate legal proceedings is soundly motivated by the fact that the path marking out the five-yearly review has not been correctly followed by the Management. There is, therefore, disagreement about the application of the agreed method which can only be settled by the Tribunal. It is thus our duty to bring this difference of opinion before the courts, if only to guarantee the correct application of the methods in future five-yearly reviews.

2. Others have told us about their failure to understand, and even their indecision, as far as the formulation of the question in the last poll is concerned.

A small reminder is needed: a five-yearly review is carried out during every fourth year of a cycle of five years, according to a clearly-defined procedure, in the framework of a fixed schedule, and implemented on 1st January of years ending with a 1 or 6 (2001, 2006, 2011, etc.).

However, the schedule has not been respected and the review took place at the will of the Management. For this reason the Staff Association had to react, often urgently, but in respect of the rules, to be able to snatch, with the exception of salary levels, what we consider to be a significant advance, compared to the December proposals (*as long as the current package is accepted in its entirety at the next stage*). We have therefore been obliged to ask you for your opinion at successive stages. First about the initial proposals of the Director-General in December 2005 (five questions), then in March about the two packages which were the result of initial negotiations and last, at this last poll with a single question about the final position taken by the Staff Association at the end of negotiations. In this last poll you were asked to approve or reject the position taken at SCC before the Management, then at TREF before the Member States.

3. Many of you have shown your support for us, either via clearly expressed messages of congratulations or via indications of recognition for the work carried out. We have also noticed it via your messages explaining the way you did or did not validate the position of the Staff Association. This also usefully throws light on the way you seize opportunities to take action and how you perceive the actions of the Staff Association.

Of course, this first analysis only partially reflects the wealth of comments you have made (more than 140 which can be added to those received at the Department meetings). We will examine them in detail, focusing our attention on subjects such as "communication of the Staff Association with the staff, certain points about its functioning, the uncertainties of local staff, limited-duration contracts, solidarity between colleagues, the Pension Fund, etc.". We will have the opportunity in forthcoming editions to come back to these points, so that you may act over the coming months with full knowledge of the facts.

This review is therefore only one step, let these issues remain our concern!